

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan atas dasar hasil pengujian hipotesis, secara keseluruhan penulisan skripsi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut ini.

5.1.1. Variabel kemampuan kerja, motivasi dan komitmen organisasional

terbukti memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan *outsourcing*/kontrak secara parsial. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai t hitung masing – masing variabel kemampuan kerja, motivasi dan tanggung jawab = 4,501; 2,631 ; 8,580 ternyata lebih besar dari t tabel = 1,645, maka t hitung terletak di tolak (H_0), artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Jadi seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara parsial terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.

5.1.2. Kemampuan kerja, motivasi dan komitmen organisasional terbukti

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan *outsourcing*/kontrak secara berganda. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai F hitung = 66,804 ternyata lebih besar dari F tabel = 2,72. Jadi seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara berganda terbukti

memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

5.2. Saran-saran

Berdasarkan pada hasil penelitian dan hasil pengujian hipotesis, penulis memberikan saran kepada PT. Dua Kelinci Pati adalah sebagai berikut ini.

5.2.1. Menambah dengan variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat dikembangkan misalnya karakteristik pekerjaan, iklim organisasi dan lain-lain sehingga dapat ditemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Wedarijaksa Kabupaten Pati.

5.2.2. Keterbatasan peneliti dalam melakukan olah data dan analisa data juga keterbatasan jumlah responden yang hanya yang menjadi sampel yang menyebabkan belum optimalnya hasil yang dapat memuaskan berbagai pihak.

5.2.3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan lebih banyak meneliti variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja seperti semangat kerja, lingkungan kerja, upah dan lain sebagainya.